

Set de recrutement des Relais Communautaires

Guide d'implémentation

destiné aux membres de la campagne VIVA et
aux personnes en charge du recrutement des RECOs



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



Contenu de ce document

01	Description de l'intervention Quoi, qui, où, quand et pourquoi?	3
02	Aperçu chronologique Que va t il se passer lors de la mise en pratique de cette intervention?	4
03	Ressources nécessaires Quels sont les éléments indispensables à cette intervention, dans le cadre de la campagne VIVA?	5
04	Etape par étape Rappel visuel: quel va être le déroulé de cette intervention?	6
05	Fiche de contact Qui contacter en cas de besoin?	7

Acronymes

AS Aire de Santé

BA Breakthrough ACTION

CAC Centre d'Action Communautaire

CODESA Comité de Santé

RECO Relais Communautaire

USAID United States Agency for International Development (L'agence américaine pour le développement international)

ZS Zone de santé

Description de l'intervention

Quoi

Le set de recrutement pour RECOs est composé d'une affiche informative renseignant les membres de la communauté et les candidats potentiels sur les critères de sélection et le rôle d'un Relais, ainsi que d'un jeu de cartes servant de guide de discussion lors du recrutement de nouveaux RECOs par la personne en charge de celui-ci.

Le but premier de cette intervention est de répondre aux besoins d'un individu, au moment où il/elle envisage de postuler pour le travail de Relais Communautaire. L'objectif est de gérer les attentes futures des candidats, en adéquation avec leurs trajectoires personnelles. Le second but de cette intervention est d'améliorer le processus de recrutement effectué par la personne en charge de celui-ci (membre du CAC, par exemple le chef de village).

Qui, où et quand

L'affiche est destinée à être disposée au sein des centres de santé ainsi que sur la tableau d'information communautaire ou sur le lieu de recrutement, et ce de façon permanente.

Le jeu de cartes restera en possession de la personne en charge du recrutement, et sera utilisé lors de rendez-vous avec les candidats pour des sessions de recrutement.

Pourquoi

Quels problèmes cette intervention cherche-t-elle à régler?

- Les RECOs ne sont pas rémunérés par leurs activités, et les candidats ne sont pas toujours conscients de cette réalité et de ses conséquences dans la durée.
- Le statut bénévole de ce rôle influence parfois la nécessité de rechercher d'autres revenus pour vivre, ce qui peut générer une surcharge de travail pour le RECO.
- Le rôle de RECO est une vocation qui nécessite une motivation et des compétences particulières, mais ne sont pas toujours communiquées lors la sélection des candidats.
- Beaucoup de RECOs ne renouvellent pas leur contrat ou prennent une retraite anticipée

À quelles questions cette intervention cherche-t-elle à répondre?

- **Comment pourrions nous** permettre une meilleure compréhension du rôle des RECOs de la part des candidats?
- **Comment pourrions-nous** assurer la longévité des RECOs au sein d'une même communauté ?

Aperçu chronologique

Mise en pratique de cette intervention

1

Briefing des responsables du recrutement

Il est recommandé aux membres de la campagne VIVA de:

- choisir une date et réserver un espace pour réunir les membres du CAC, afin de leur présenter cette intervention dans son intégralité;
- distribuer un jeu de cartes par zone de recrutement, à la personne en charge du recrutement des RECOs, puis distribuer une affiche pour le lieu d'information communautaire d'un secteur de recrutement, et une affiche par centre de santé;
- distribuer un carnet de monitoring à la personne en charge du recrutement;
- faire une démonstration du jeu de cartes avec les personnes en charge du recrutement, afin de bien comprendre leur fonctionnement et de répondre aux questions qu'elles auront.

2

Mise en place de l'intervention en conditions réelles

La personne en charge du recrutement des RECOs veillera à valider les étapes suivantes:

- afficher un poster sur le lieu d'information communautaire de la zone de recrutement, ainsi qu'un poster par centre de santé;
- écrire son nom et son contact sur chacune de ces affiches;
- stocker en lieu sûr le jeu de cartes et le carnet de monitoring;
- utiliser le jeu de cartes lors de chaque session de recrutement au poste de RECO, avec chaque candidat.

3

Monitoring et évaluation de la pratique de cette intervention

La personne en charge du recrutement des RECOs a pour responsabilité de veiller au monitoring de cette intervention grâce aux actions suivantes:

- à la fin de chaque session de recrutement, poser les questions présentes dans le carnet de monitoring à tous les candidats;
- puis remplir après chaque session de recrutement la partie du carnet réservée au responsable du recrutement;
- enfin, revoir le cahier de monitoring avec les membres de la campagne VIVA lors d'une évaluation trimestrielle des interventions.

Ressources nécessaires



Pour mettre en oeuvre cette intervention, chaque responsable du recrutement des RECOs aura besoin de:

- Plusieurs affiches curriculum au format A2;
- Matériel pour fixer les affiches durablement;
- Un jeu de cartes avec instructions, pour animer les sessions de recrutement;
- Un carnet de monitoring par an.



Etape par étape

Pour mettre en oeuvre cette intervention, le ou la responsable du recrutement des RECO va exécuter les étapes suivantes, en s'aidant des cases à cocher après chaque étape validée:



1.



Assister à la session de briefing de la part des membres de la campagne VIVA et collecter le nombre suffisant d'affiches curriculum ainsi qu'un jeu de cartes et un carnet de monitoring.



2.



Placer les affiches curriculum de façon visible et durable sur le lieu d'information communautaire, ainsi qu'au sein de chaque centre de santé de la zone de recrutement. Ne pas oublier d'écrire au feutre indélébile son nom et son contact sur chacune des affiches.



3.



Planifier les sessions de recrutement des candidats de façon ordinaire, en réservant un temps pour le jeu de cartes d'environ 25 minutes pour chaque candidat, ainsi qu'un temps pour la collecte de données (environ 15 minutes).



4.



Utiliser le jeu de cartes lors de chaque session de recrutement au poste de RECO, avec chaque candidat.



5.



Utiliser le carnet de monitoring pour poser les questions destinées au candidat à la fin de la session, puis remplir soi-même la partie destinée au responsable du recrutement après chaque session.



6.



Participer aux réunions d'évaluation trimestrielles organisées par les membres de la campagne VIVA. Penser à changer de carnet de monitoring tous les ans.

Fiche de contact

Si vous avez des questions supplémentaires ou besoin d'aide lors de l'implémentation de cette intervention, veuillez contacter:



Prénom Nom
Fonction / rôle

Téléphone
Email



Prénom Nom
Fonction / rôle

Téléphone
Email



Prénom Nom
Fonction / rôle

Téléphone
Email